

INTELIGENCIA EMOCIONAL. COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

Cada día más, debido a la situación socio-económica que nos acompaña, afloran características o competencias profesionales que difícilmente desarrollaríamos en otro entorno más estable. La influencia de la situación del mercado laboral y los avances tecnológicos, son los principales responsables de este desarrollo.

En cualquier caso, en las coyunturas más desfavorables surgen iniciativas valientes que encuentran oportunidades de negocio o actividades empresariales que otros no perciben, o no se atreven a emprender.

Es por este motivo, que se desarrollan competencias profesionales.

Las **competencias** se definen como un conjunto de características que posee una persona para realizar una tarea o alcanzar un objetivo. Constituyen una herramienta valiosa en un creciente número de contextos, promovida y reconocida en función de sus múltiples aplicaciones.

COMPETENCIAS → MEZCLA DE: {
Conocimientos –SABER HACER
Habilidades – PODER HACER
Actitudes – QUERER HACER

*Conocimientos - SABER.- Información que se adquiere de forma teórica o empírica y que es procesada en el ámbito mental de acuerdo con las experiencias anteriores del sujeto poseedor de este conocimiento y que son la base cognitiva que le permite desarrollar acciones o tareas.

*Actitudes - Personalidad - QUERER.- Inclinação de las personas a realizar determinado tipo de tareas o acciones que se generan por las motivaciones, conocimientos y experiencias previas a la persona.

*Aptitudes - Habilidades - SABER HACER.- Capacidad adquirida de ejecutar tareas o acciones de forma destacada producto de la práctica o el conocimiento.

Tienen una mezcla de conocimientos y vivencia, así que exigen la combinación de la educación y de la experiencia.

¿Cómo nos damos cuenta de que existen?

- Porque son observables. En la realidad cotidiana del trabajo, y en otras situaciones, las personas ponen en práctica en forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.

Una persona puede poseer los recursos necesarios pero no movilizarlos, por lo tanto no se le podría considerar competente.

-Se expresan en términos de comportamiento y no de capacidad o característica personal.

-Representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

¿Cómo se desarrollan?

Son consecuencia de la experiencia y constituyen saberes articulados, integrados entre ellos y de alguna manera automatizados. Dependiendo de nuestro entorno y de nuestros mentores, desarrollamos más unas competencias u otras.

Por ejemplo, si queremos desarrollar competencias de dirección de equipos, deberemos tener la posibilidad de dirigir equipos a lo largo de nuestra trayectoria profesional. Si por el contrario, nunca nos hemos enfrentado a esa situación, será más difícil que desarrollemos esta competencia.

Proceso de desarrollo de competencias

Fase previa:

Revisar fases de identificación y evaluación

Fase de desarrollo:

Informar y explicar aspectos de desarrollo.

Definir objetivos de mejora y tiempos

Seleccionar método

Planificar y desarrollar los métodos

Fase de evaluación:

Seguimiento y Evaluación

En la fase de desarrollo de competencias, la persona adquiere un protagonismo especial; ya que hay que acceder a unas responsabilidades en relación a su propio desarrollo. Por tanto, la persona debe:

- Ser consciente de sus propias carencias y aceptar con madurez las limitaciones
- Exponer sus necesidades de mejora
- Plantear métodos de mejora en función de su propio estilo de aprendizaje y de su disponibilidad
- Conocer las ventajas que reporta el desarrollo de competencias
- Evitar crear falsas expectativas

CONSEJO. *Nuevas metodologías de aprendizaje.*

Para poder conseguir el desarrollo de competencias de manera eficaz, **debe construirse un nuevo modelo de aprendizaje basado en:**

- *Aprender explorando.* El modo de aprender explorando ofrece acceso a la información necesaria para el aprendizaje.
- *Aprender haciendo.* Donde se da la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en un ambiente de simulación de problemas, situaciones y contextos de la vida real.
- *Aprender colaborando.* En el cuál se pueden discutir nuevas ideas y conocimientos con otras personas.
- *Aprender reflexionando.* ayuda a articular y representar lo que se ha aprendido.



¿Cómo se evalúan?

Mediante la evaluación de las competencias, se analiza si el ejercicio de las competencias es el adecuado, para en su caso, establecer los mecanismos de mejora necesarios.

Métodos de evaluación por competencias:

- Evaluación 360º: evaluación generalmente realizada mediante un cuestionario, basado en las evidencias y los niveles de ejercicio identificados. El objetivo, por lo tanto es evaluar si ejercicio vinculado a las competencias. Es un procedimiento basado en la retroalimentación.
- Observación: mediante la observación se evalúa directamente cómo se comporta la persona en el desempeño laboral con el resto de personas. La observación es un método continuado en el tiempo y puede servir para completar cualquier otro método de evaluación.
- Test Situacional: mediante ejercicios se plantea una situación ficticia que reproduzca parte de las funciones que se ejercen en el puesto de trabajo, para poder ver cómo reacciona en unas condiciones determinadas.
- Entrevista de Incidentes Críticos: es una entrevista de exploración que mediante comportamientos concretos que tuvieron lugar en el pasado, se extraen competencias predictoras del éxito en el puesto.

En un entorno como el actual, no es tan importante el conocimiento sobre una materia o experiencia en un sector; las claves están en las competencias profesionales y personales.

Inteligencia Emocional.

¿Cuál es el Cociente del Éxito?

¿Por qué a algunas personas les va mejor en la vida que a otras?

¿Por qué algunas, con alto coeficiente intelectual y que destacan en su profesión, no pueden aplicar esta inteligencia en su vida privada, que va a la deriva, del sufrimiento al fracaso?

¿Por qué otras con un alto Cociente Intelectual, terminan trabajando para otras que tienen un C.I. más bajo, pero que saben conectarse, influir y relacionarse mejor?

La investigación realizada a nivel mundial por The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations (Consortio para la Investigación en Inteligencia Emocional en las Organizaciones), dedujo un resultado sorprendente vinculado a nuestro Cociente de Éxito: el mismo indica que se debe a un 23% a nuestras capacidades intelectuales y un 77% a nuestras aptitudes emocionales.

La respuesta a las anteriores preguntas, está en las emociones y en la capacidad para entenderlas y manejarlas: la inteligencia emocional es parte de nuestra inteligencia global, una parte a menudo negada y desdeñada, ocultada por el brillo de la razón y del Cociente Intelectual, más fácil de definir y medir.

La Inteligencia emocional se da cuando una persona se reconoce y valora, se sabe relacionar con las personas, organiza su vida, se forma una buena imagen, trabaja en equipo y se proyecta como líder natural, querido y aceptado por jefes y empleados.

Habilidades y Competencias Emocionales

Cada una de las 5 Habilidades Prácticas de la Inteligencia Emocional, fueron a su vez subdivididas, por el Dr. Daniel Góleman (1966) en diferentes competencias. Estas son:

1. AUTOCONCIENCIA

Implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones. Las competencias emocionales que dependen de la autoconciencia son:

- Conciencia emocional: identificar las propias emociones y los efectos que pueden tener.

- Correcta autovaloración: conocer las propias fortalezas y sus limitaciones.
- Autoconfianza: un fuerte sentido del propio valor y capacidad.
- Autoestima: Saber valorarse como persona y que lo valoren y respeten los demás.

2. AUTORREGULACIÓN

Manejar los propios estados de ánimo, impulsos y recursos. Las competencias emocionales que dependen de la autorregulación son:

- Autocontrol: mantener vigiladas las emociones perturbadoras y los impulsos
- Confiabilidad: mantener estándares adecuados de honestidad e integridad.
- Conciencia: asumir las responsabilidades del propio desempeño laboral.
- Adaptabilidad: flexibilidad en el manejo de las situaciones de cambio.
- Innovación: sentirse cómodo con la nueva información, las nuevas ideas y las nuevas situaciones.

3. MOTIVACIÓN

Se refiere a las tendencias emocionales que guían o facilitan el cumplimiento de las metas establecidas.

- Impulso de logro: esfuerzo por mejorar o alcanzar un estándar de excelencia laboral.
- Compromiso: con las metas del grupo u organización.
- Iniciativa: disponibilidad para reaccionar ante las oportunidades.
- Optimismo: persistencia en la persecución de los objetivos, a pesar de los obstáculos y retrocesos que puedan presentarse.

4. EMPATÍA

Implica tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros.

- Comprensión de los otros: darse cuenta de los sentimientos y perspectivas de los compañeros de trabajo.

- Desarrollar a los otros: estar al tanto de las necesidades de desarrollo del resto y reforzar sus habilidades.
- Servicio de orientación: anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades reales del cliente.
- Potenciar la diversidad: cultivar las oportunidades laborales a través de distintos tipos de personas.
- Conciencia política: ser capaz de leer las corrientes emocionales del grupo, así como el poder de las relaciones entre sus miembros.

5. DESTREZAS SOCIALES

Implican ser un experto para inducir respuestas deseadas en los otros. Este objetivo depende de las siguientes capacidades emocionales:

- Influencia: idear efectivas tácticas de persuasión.
- Comunicación: saber escuchar abiertamente al resto y elaborar mensajes convincentes.
- Manejo de conflictos: saber negociar y resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo.
- Liderazgo: capacidad de inspirar y guiar a los individuos y al grupo en su conjunto.
- Catalizador del cambio: iniciador o administrador de las situaciones nuevas.
- Constructor de lazos: alimentar y reforzar las relaciones interpersonales dentro del grupo.
- Colaboración y cooperación: trabajar con otros para alcanzar metas compartidas.
- Capacidades de equipo: ser capaz de crear sinergia para la consecución de metas colectivas

Competencias Emprendedoras. El proceso de toda persona emprendedora es identificar sus propias competencias y aquellas necesarias para la creación de su negocio, lo que en otras palabras denominamos perfil emprendedor.

¿Qué factores intervienen a la hora de dedicarse a emprender? ¿qué cualidades son necesarias? ¿qué perfil caracteriza a quienes asumen el riesgo de crear empresas o negocios?

Hablar de un perfil emprendedor genérico que caracterice a las personas emprendedoras sería arriesgado. Lo que sí se puede decir es que existen algunos rasgos, entendidos como características generales de la persona que pueden ser comunes entre las personas emprendedoras y que, directa o indirectamente influyen en el desarrollo de ciertas competencias.

Ser exitoso, es el anhelo de toda persona emprendedora, camino a la felicidad y fin de la persona humana. Camino que por derecho natural nos corresponde a todos, y no todos podemos lograrlo, existen muchas condiciones, innatas y adquiridas, que nos harán más competitivos unos que otros y habrán retos, obstáculos y oportunidades que nos permitirán demostrar nuestra valía.



Entre las competencias de las personas emprendedoras podemos destacar:

VISION DE NEGOCIO Y CREATIVIDAD. Sensibilidad especial para detectar oportunidades y necesidades, identificando los factores clave y anticipando tendencias. Donde otras personas ven un problema o una dificultad, un verdadero emprendedor ve una oportunidad.

Muestra una curiosidad e iniciativa que van más allá de lo establecido, generando ideas y soluciones novedosas. Rompe paradigmas, genera planteamientos y respuestas innovadoras.

PENSAMIENTO POSITIVO Y ALTO NIVEL DE ENERGIA. Cuenta con una actitud positiva. Inspira visión e ilusión, transmite entusiasmo. Cree en sí mismo y en sus capacidades. Posee energía física y mental, no pierde el desánimo ni se deja abatir ante el primer tropiezo. Sabe muy bien dónde, cuándo y con qué intensidad utilizar su energía.

CAPACIDAD PARA ASUMIR RIESGOS. “El que no arriesga no gana” y esto la persona emprendedora lo tiene claro. Le gusta enfrentarse a retos y ponerse a prueba, lanzarse a caminos inexplorados. Disfruta de los desafíos y por tanto, necesita de ellos para satisfacer una necesidad natural. Asume riesgos calculados, y tiene bien claro que su peor error sería no intentarlo.

CAPACIDAD PARA APRENDER DE SUS ERRORES. Confía en sí mismo, pero reconoce que es capaz de equivocarse. Sabe cuáles son sus oportunidades, debilidades y fortalezas. Aprende de sus errores.

LIDERAZGO PERSUASIVO Y CARISMÁTICO. Se las arregla para convencer a otros y encontrar la manera de que los recursos necesarios entren en juego. Es un comunicador hábil, que se adapta a cada situación. Utiliza la diplomacia para evitar situaciones antagónicas. Seduce a quienes tiene a su alrededor por su capacidad de liderazgo. Motiva a través de la persuasión y maneja la influencia en los demás con habilidad y eficacia.

CAPACIDAD DE ANTICIPACIÓN. Percibe antes que otros los cambios que pueden producirse en su entorno. Se anticipa a nuevos escenarios a medio y largo plazo y reacciona más rápido llevado por su intuición.

TOMA DECISIONES Y RESUELVE PROBLEMAS. Identifica diferentes aspectos y puntos clave de una situación o problema complejo y tiene buenas capacidades de análisis y síntesis. Siempre avanza hacia un objetivo, aunque éste no esté del todo claro y definido. Busca salidas a los problemas. Toma decisiones sin que le tiemble el pulso, incluso en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.

RESISTENCIA AL ESTRÉS Y A LA FRUSTRACIÓN. Mantiene su aplomo y equilibrio personal ante situaciones de especial tensión. Es persistente, considera que los resultados llegan tras el esfuerzo sostenido y la firme determinación. Cuando se le interpone un obstáculo no baja los brazos hasta superarlo. No tira la toalla fácilmente, ni a las primeras de cambio.

Siendo importantes las competencias necesarias, la figura del emprendedor requiere, por encima de todo, una actitud ante la vida, una manera de ser.

Algunos incluso indican, que no llegas a ser verdadero emprendedor hasta que no te has arruinado, como mínimo, un par de veces. Probablemente se trata de un comentario exagerado, aunque refleja bien la actitud de quien es capaz de levantarse después de caer y de resurgir de sus cenizas, a veces reinventándose a sí mismo. Algunos casos famosos ilustran bien esta afirmación, como el de Steve Jobs, cuando se vio forzado a abandonar Apple después de crearla. En lugar de hundirse, fundó Pixar, dedicada a un negocio tan distinto como el diseño gráfico de animación para el entretenimiento. Su esfuerzo por reponerse del golpe fue generosamente premiado por la diosa Fortuna, que le reintegró a su compañía del alma cuando Apple decidió comprar la propia Pixar con Steve dentro.